

## **Самоуправляемая организация в исполнительной власти субъекта федерации**

В.А. Созинов, к. э. н., доцент, кафедра экономики и менеджмента, Владивостокский  
государственный университет экономики и сервиса

Аннотация. В статье сформулированы теоретико-методические основы для формирования методики создания самоуправляемой организации для результативного управления в аппарате, органах исполнительной власти субъекта федерации и в России в целом. Сформулированы и уточнены основные понятия самоуправляемой организации, её организационный механизм.

Abstract. Created theoretic-methodological basis for the formation of the creation technique self-governing organization. Articulated and clarified concepts self-governed organization, its institutional machinery.

Ключевые слова: исполнительная власть субъекта федерации, механизм, организация, самоуправление, характеристики.

Keywords: The Executive is the subject of the Federation, organization, self-management.

Основным видом организации, задействованной в аппаратах и органах исполнительной власти разных уровней, как в России, так и за рубежом, является управляемая организация. Степень вовлечения человеческого капитала в повышение результативности деятельности такой организации определяется в основном стилем лидера. Опора на подобную организацию, как основу для существенного повышения результативности управления в аппарате и органах исполнительной власти, исчерпывает свой потенциал. *Сформировалось противоречие между потребностями общества в росте результативности использования общественных ресурсов и возможностями современного управления, в том числе государственного и муниципального, действовать именно в таком режиме.* Наблюдается рост интереса в России и за рубежом к поиску решений, которые позволили бы устранить данное противоречие. Как правило, исследования в основном ведутся по направлениям развития корпоративных методов управления в рамках классического менеджмента, повышения роли гражданского общества, развития теоретико-методических основ политической демократии (например, теория общественного выбора). [1, 4] В сфере управления персоналом изучаются проблемы встраивания самоуправляемых команд в коммерческие организации для повышения качества и эффективности их деятельности.[2, 5, 6] Сформулирована концепция само-

управления на основе сотрудничества и организационной демократии, ориентированная на встраивание самоуправляемых команд в управляемые крупные и средние коммерческие организации. [3]

Разрешить указанное противоречие способная парадигма управления – парадигма самоуправления, основным структурным элементом которой является самоуправляемая организация. [7] Задача исследования - разработка теоретико-методических основ формирования методики создания самоуправляемой организации для результативного управления в исполнительной власти субъекта федерации и в России в целом. В данной статье использованы собственное научное исследование и предыдущие исследования других указанных авторов.

В теории организации известны два основных сложившихся теоретико-методических подхода к пониманию сущности организации:

- 1) «хаос», это исходное естественное состояние любой системы;
- 2) «хаос» не является естественным состоянием действующей системы.

Первый подход внутренне присущ управляемой организации в рамках классического менеджмента, пирамида управления в которой, как известно, формируется сверху вниз, и одним из основных принципов является принцип единоначалия. Не вызывает сомнений, что такая организация стремится избавиться от внутреннего «хаоса» и адаптироваться к вызовам внешней среды в своей деятельности, но это требует постоянных усилий и высоких материальных затрат. Второй подход, по моему мнению, в большей мере соответствует самоуправляемой организации, в которой плоская пирамида управления (гетероструктура) формируется снизу вверх, субъект - объектные отношения основаны не на управлении, а на взаимодействии, поэтому такая организация более жизнеспособна и результативна, чем управляемая.

*Понятие «самоуправляемая организация»* не является устоявшимся, чаще всего его связывают с понятием «местное самоуправление». Широко известно следующее определение - самоуправляемая общественная организация основана на демократических принципах выборности и сменяемости руководителей, их ответственности, гласности в своей работе, учете мнений меньшинства, наличии оппозиции. Это определение сформулировано в терминах и понятиях классической теории управления для управляемых организаций. Другое определение на основе ресурсной теории - организация это совокупность агентов, объединенных для целей совместной производственной деятельности, координация которых осуществляется через иерархические связи и в процессе самоорганизации (самоуправления). [4] Ещё одно определение подобной организации – самоуправляемая команда – это высокоорганизованное коллективное образование, самоорганизующееся в структуру, которая занима-

ется управлением и самоуправлением. [2] Указанные определения имеют достаточно общий характер. Уточним понятие «самоуправляемая организация», воспользовавшись определением, [8] следующим образом - самоуправляемая организация – это объединение индивидов и их групп на основе единых целей, ценностей, взаимного доверия и взаимных обязательств, для совместной деятельности, формирующих структуру управления за счёт делегирования прав, полномочий и ответственности снизу вверх, обладающее свойствами самоорганизуемости, самоуправляемости, саморазвиваемости, и обеспечивающее на этой основе устойчивое функционирование организации. От выше приведенных, данное определение отличается наделением такой организации комплексом свойств: самоуправляемости, самоорганизуемости и саморазвиваемости. Эти свойства от рождения принадлежат каждому человеку, но в полной мере проявляются только при объединении в самоуправляемую организацию на определенных условиях. Это, собственно, обеспечивает синергетический эффект таких организаций.

*Свойства самоуправляемой организации.* Сегодня нет сложившихся определений таких свойств, чаще всего эти термины употребляют в связке с терминами «механизм» или «процесс». Восполним этот пробел, воспользовавшись в качестве базовых определениями понятий «самоуправление», «самоорганизация» и «саморазвитие». [8] Уточним *свойство самоуправляемости* следующим образом - это свойство основано на способности индивидов к участию в управлении организацией, при соблюдении взаимных обязательств, поддерживающее свойства самоорганизуемости и саморазвиваемости, проявляющееся в выработке и принятии управленческих решений в процессе взаимодействия индивидов между собой, направленных на устойчивое производство работ и услуг, соответствующих спросу. Данное определение в такой формулировке не имеет аналогов, ранее не использовалось для самоуправляемой организации.

*Свойство самоорганизуемости* уточним следующим образом - это свойство, которое основано на способности индивидов к сознательной деятельности, к добровольному объединению в самоуправляемую организацию, проявляющееся в упорядочении совместной деятельности без внешнего управляющего воздействия, а также обеспечивающее тем самым высокий потенциал такой организации сохранять текущее её состояние под воздействием факторов внешней среды. Это определение не имеет аналогов, ранее не использовалось для самоуправляемой организации.

*Свойство саморазвиваемости* уточним следующим образом - это свойство основано на способности к сознательной деятельности индивидов, объединившихся на добровольной основе в самоуправляемую организацию, которая проявляется в более полной,

в сравнении с управляемой организацией, реализации их человеческого потенциала, обеспечивающей результативность использования, имеющихся в их распоряжении ресурсов с учетом состояния среды. Данная формулировка отличается от известных тем, что основана на природном свойстве человека, которое ориентирует его на выживание в рамках управляемой организации, а в самоуправляемой – на выживание вместе с ней.

*Основные характеристики самоуправляемой организации.* Известен перечень основных характеристик управляемой организации, определяющих качество её состояния и деятельности, сформулированных в рамках классических теорий управления и описанных, как «адаптивность», «управляемость» и «устойчивость». Сложившихся определений этих характеристик и их взаимосвязей с основными понятиями такой организации фактически нет. Единственная известная характеристика, связанная с самоуправлением, это «устойчивость социума», которая, как считают, обеспечивается механизмами самоорганизации. С учетом этого уточним характеристику «устойчивость» применительно к рассматриваемой организации следующим образом – *устойчивость, как характеристика предсказуемости поведения организации, обеспечивается свойством её самоорганизуемости.* Если поведение рассматриваемой организации предсказуемо, то она обладает устойчивостью. Полагаю, что «адаптивность», как характеристика такой организации, свидетельствует о её приспособляемости к вызовам среды, которое обеспечивается свойством её саморазвиваемости, что вытекает из предложенного выше определения такой организации. Из определения свойства самоуправляемости, по моему мнению, вытекает его связь с характеристикой управляемости организации. Это означает, что если организация обладает устойчивостью и адаптивностью, то она управляема и наоборот.

Поскольку управляемость, устойчивость и адаптивность самоуправляемой организации обеспечивается в основном за счет внутренних её свойств (органических связей со свойствами самоуправляемости, саморазвиваемости и самоорганизуемости), то на поддержание такого состояния рассматриваемая организация может тратить существенно меньше своих ресурсов, чем управляемая организация. В этом заключено основное преимущество самоуправляемой организации перед управляемой.

*Условия, ограничения формирования и функционирования самоуправляемой организации.* Самоуправление, как процесс, может быть самодостаточным в рамках политической демократии, но это ещё не значит, что оно будет таковым в организации, имеющей коммерческие или не коммерческие цели деятельности, то есть, обеспечивать способность организации постоянно поддерживать высокий потенциал функционирования, отвечающий возрастающим потребностям общества. Причина одна — различие людей между собой. Это разли-

чие позволяет сформулировать основные условия или ограничения, при которых проявляются свойства самоуправляемости, самоорганизуемости и саморазвиваемости у людей потенциально готовых к совместной деятельности в не коммерческой или в коммерческой самоуправляемой организации.

Анализ сетевых террористических структур (сети команд) и опыта изучения самоуправляемых предприятий [9, 10] позволил выявить основное качество таких структур, обеспечивающее их крайне высокую выживаемость, — наличие у участников таких организаций схождения целей, ценностей и интересов, взаимное доверие и знание друг друга. К этому целесообразно добавить и наличие потребности и готовности к совместной деятельности. Поэтому наличие таких сходств в определённой группе людей, стремящихся к объединению в рассматриваемую организацию (коммерческую или некоммерческую) по сути дела является основой механизма запуска свойств самоорганизуемости, саморазвиваемости и самоуправляемости. При этом надо иметь в виду известные структурные слабости «чистых» структур сети (команд), такие как, необходимость поддержания взаимных обязательств и возможность вырождения в клановую сеть. Первого недостатка позволяет избежать иерархическая структура (гетероструктура) сети, а второго – создание соответствующего механизма противодействия. Кроме того, надо учитывать следующие три известных обстоятельства: 1) полученные организацией доходы распределяются равномерно между её участниками; 2) организация не ориентирована на нещадную эксплуатацию работников, характерную для управляемых; 3) если количество работников в такой организации имеет критический характер, то в случае выбытия одного из них могут возникнуть трудности с поиском нового, что может привести самоуправляемую к преобразованию в управляемую организацию. [10]

Опираясь на эти знания, определим, что основными условиями и ограничениями (предпосылками) запуска механизма формирования и поддержания функционирования является наличие у членов самоуправляемой организации: инициативы; общих целей и ценностей; знания и взаимного доверия друг к другу; стремления к совместной работе в определённой сфере; готовности к равномерному распределению доходов между всеми участниками; общей доступности к информационным ресурсам организации. Кроме того, необходимы механизм защиты от вырождения самоуправляемой организации в клановую структуру и механизм поддержания взаимных обязательств.

Рассмотрим *организационный механизм формирования и функционирования такой организации*, который в самом общем виде, как известно, представляет собой совокупность: функций, структур, методов (способов) и инструментов. Кроме того, механизм должен соответствовать определенным принципам. На основе анализа [1, 5] сформировано понимание

механизма формирования и функционирования самоуправляемой организации, как совокупности пяти элементов или этапов организационного механизма, реализуемых в следующей последовательности: 1) *инициатива (инициализация) формирования организации*; → 2) *формирование персонального состава при соблюдении условий и ограничений*; → 3) *соблюдение условий и ограничений механизма поддержания функционирования*; → 4) *самореализация свойств каждого участника в совокупность свойств всей организации (самоорганизации, самоуправляемости, саморазвиваемости)*; → 5) *самоуправляемая организация*. На первом и втором этапах осуществляется запуск информационного механизма, основной задачей которого является создание информационной среды с открытым доступом для всех её участников. Функционирование на 3, 4 и 5 этапах механизма имеет циклический характер до тех пор, пока соблюдаются условия и ограничения запуска механизма формирования и поддержания функционирования организации (рис.). Свойство самоуправляемости должно обеспечиваться механизмами защиты изучаемой организации или рабочих команд в ней от преобразования в клановую структуру и поддержания взаимных обязательств. Защиту от вырождения в клановую структуру обеспечивает прозрачность деятельности такой организации, а на её основе контроль со стороны представительных органов власти, главы исполнительной власти, а также организаций и объединений гражданского общества.

Механизм поддержания взаимных обязательств в такой организации обеспечивает гетероструктура управления, которая формируется снизу вверх. То есть, организация выбирает лидера, в функцию управления которого включается указанная задача. Гетероструктура управления, как составная часть организационного механизма функционирования такой организации, является результатом взаимодействия трех её свойств — самоорганизуемости, самоуправляемости и саморазвиваемости.

Таким образом, сформулированы теоретико-методические основы для формирования методики создания самоуправляемой организации для результативного управления в аппарате и в органах исполнительной власти субъекта федерации и в России в целом. Систематизированы, сформулированы и уточнены основные понятия самоуправляемой организации, её организационный механизм, отличающиеся от известных тем, что впервые выводят их за рамки управляемой организации и политической демократии, раскрывают причинно-следственные связи в таких организациях.

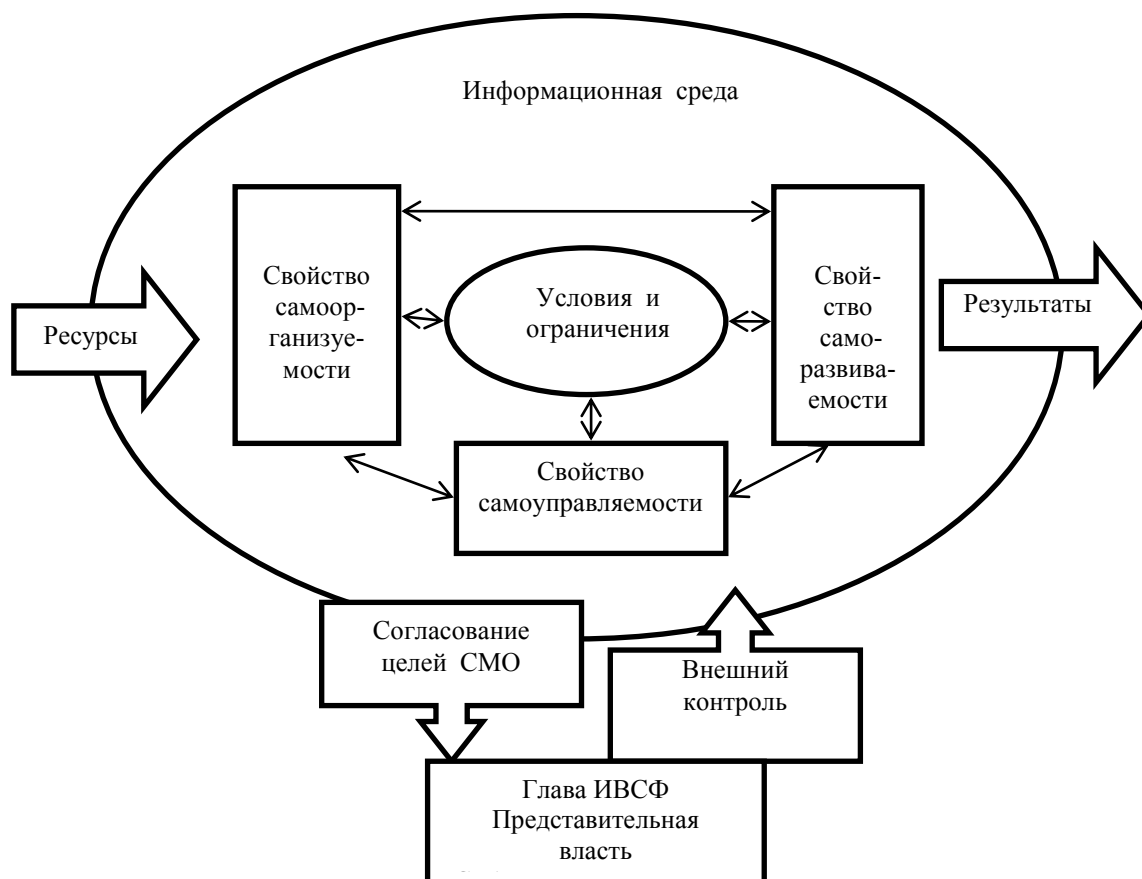


Рис. Структуризация организационного механизма функционирования самоуправляемой организации (СМО) в исполнительной власти субъекта федерации (ИВСФ), предложение

#### Библиографический список:

1. Багриновский К. А. Самоорганизация – мощное средство решения инновационных проблем [Текст] / К. А. Багриновский // Экономика и математические методы. - 2012. - № 3, Том 48. - С. 21-30.
2. Белокопытов Ю.Н. Методические координаты в исследовании феномена команды [Текст] / Ю.Н. Белокопытов // Философия образования. - 2012. - № 4. - С. 52-58.
3. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента [Текст] / К. Клок, Дж. Голдсмит. - СПб.: Питер, 2004. - 368 с.
4. Лукша П. Вопросы теории. Экономическая организация: на пути к синтетической теории [Текст] / П. Лукша, М Белоусенко // Вопросы экономики. - 2006. - № 2. - С. 99-115.
5. Недолужко О.В. Конструирование дефиниции категории "интеллектуальный капитал" [Текст] / О.В. Недолужко // Журнал экономической теории. - 2015. - №2. - С. 29-36.

6. Пестова П.А. Формирование самоуправляемых команд в предприятиях и организациях [Текст] / П.А. Пестова // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. Издательство: Тюменский государственный нефтегазовый университет (Тюмень). - 2012. - № 4. - С. 9-11.
7. Созинов В.А. Методология организации управления в исполнительной власти субъекта федерации (новая парадигма) [Текст] / В.А. Созинов // Менеджмент в России и за рубежом. - 2008. - № 1. - С. 66-72.
8. Созинов В.А. Самоуправляемая организация в исполнительной власти региона [Текст] / В.А. Созинов // Сборник научных трудов SWORLD. - 2011. - № 2, Том 7.. - С. 6-9.
9. Соловьев Э. Сетевые организации транснационального терроризма [Текст] / Э. Соловьев // Международные процессы. - 2004. - № 2. - С. 71-83.
10. Хайдер Ф. Самоуправляемые предприятия в Германии [Текст] / Ф. Хайдер // Социологические исследования. - 2000. - № 3. - С. 70-78.